

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGAJUAN HIPOTESIS

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Bohlander, George et al. (2010:208) manajemen sumber daya manusia tentang bagaimana memberdayakan karyawan di perusahaan, kelompok kerja, mengembangkan karyawan dengan kemampuan, dan mendefinisikan pendekatan untuk dapat mengembangkan kinerja karyawan dan memberi penghargaan kepada mereka atas upaya dan pekerjaan mereka. Sedangkan menurut Dessler (2015:2) manajemen sumber daya manusia merupakan proses memperoleh, melatih, mengevaluasi dan memberikan kompensasi kepada karyawan, merawat hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, di samping hal-hal yang berkaitan dengan keadilan. Berdasarkan pendapat diatas maka manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, penerapan dan pengendalian SDM dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Adapun Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia menurut Hasibuan and Malayu (2016:14) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1) Fungsi Manajerial

a) Perencanaan

Perencanaan adalah perencanaan tenaga kerja yang efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu mencapai tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menyiapkan program ketenagakerjaan.

b) Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur semua karyawan dengan mendefinisikan pembagian kerja dan hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi.

c) Pengarahan

Coaching adalah kegiatan yang mengarahkan semua karyawan untuk berkolaborasi secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

d) Pengendalian

Kontrol adalah aktivitas mengendalikan semua karyawan untuk mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika ada pelanggaran atau kesalahan, tindakan korektif dan perbaikan perencanaan dilakukan.

2) Fungsi Operasional

a) Pengadaan

Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya suatu tujuan.

b) Pengembangan

Pengembangan adalah suatu proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

c) Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan atau upah yang diberikan oleh suatu perusahaan.

d) Pengintegrasian

Integrasi adalah kegiatan untuk menyatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, dalam rangka menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan.

e) Pemeliharaan

Pemeliharaan adalah kegiatan untuk mempertahankan atau meningkatkan kondisi fisik dan mental serta loyalitas karyawan kepada karyawan lainnya sehingga mereka terus bekerja sampai mereka pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan melalui program kesehatan yang didasarkan pada kebutuhan sebagian besar karyawan dan dipandu oleh konsistensi internal dan eksternal.

f) Kedisiplinan

Disiplin adalah fungsi terpenting dari manajemen sumber daya manusia dan kunci untuk mencapai tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit untuk mencapai tujuan maksimal.

g) Pemberhentian

Pemberhentian adalah putusnya suatu hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini biasanya disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang telah berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

c. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Yusuf (2015:35) menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memperbaiki kontribusi produktif orang-orang atau tenaga kerja terhadap organisasi atau perusahaan dengan cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Menurut Rachmawati (2010:3) Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan.

2.1.2. Kepribadian

Setiap individu memiliki sifat dan kepribadian masing-masing. Kepribadian berkaitan dengan adanya perbedaan karakteristik pada diri seseorang (*inner psychological characteristics*). Perbedaan cara berpikir dan sifat seseorang serta karakteristik mencerminkan ciri yang berbeda dari setiap individu. Perbedaan sifat akan mempengaruhi respon individu terhadap lingkungannya secara konsisten.

Kepribadian menunjukkan karakteristik pada diri manusia yang merupakan gabungan dari banyak faktor yang unik, tidak ada manusia yang sama persis. Mungkin ada dua manusia yang sama dalam satu karakteristiknya tetapi berbeda pada karakteristik yang lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Sambung et al. (2012) menemukan bahwa kepribadian berpengaruh signifikan terhadap OCB.

a. Pengertian Kepribadian

Daft (dalam Diantono, 2015) kepribadian seseorang merupakan berbagai karakteristik yang mendasari cara berperilaku seseorang yang relatif stabil untuk merespon ide, objek, atau orang lain yang ada disekitarnya. Kepribadian seseorang dapat dilihat dengan cara berbicara dan tingkah laku ketika berinteraksi dengan orang lain. Ilarda dan Findlay (dalam Munap, Badrillah, Mokhtar, dan Yusof, 2013) menyatakan bahwa kepribadian karyawan dapat memengaruhi organisasi dalam proses pertumbuhan organisasi tersebut.

b. Faktor-faktor yang dipengaruhi kepribadian

- 1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* (Dewi & Rahayu, 2020).
- 2) Persepsi Kinerja (Purnomo & Lestari, 2010).
- 3) Kinerja Karyawan (Sari et al., 2020).
- 4) Komitmen Organisasi (Sulistisih, 2021).

c. Indikator Kepribadian

Menurut Marbun dalam Alma (2013: 52) indikator kepribadian mencakup :

1) Percaya diri

Sifat percaya diri merupakan salah satu sifat yang harus dimiliki oleh seorang individu. Sebagai contoh seorang wirausaha dapat berhasil karena memiliki rasa percaya diri yang cukup tinggi, baik pada kemampuan yang dimiliki maupun terhadap kemajuan usaha yang dijalankannya.

2) Berorientasi pada tugas dan hasil

Seseorang yang berorientasi pada tugas dan hasil cenderung memiliki

watak yang tekun, tabah, kerja keras dan motivasi tinggi.

3) Pengambilan risiko

Keberanian pengambilan sebuah risiko bagi seorang pegawai merupakan tantangan yang besar dan akan berdampak terhadap pekerjaannya.

4) Kepemimpinan

Pemimpin yang baik pada umumnya dapat mengarahkan anggota ataupun karyawan menuju ke arah tujuan yang hendak dicapai. Selain itu seorang pemimpin juga harus mampu berkomunikasi baik dengan siapapun, serta dapat menerima saran dan kritik dengan lapang dada demi kemajuan usaha yang dimiliki.

5) Berorientasi ke masa depan

Seorang pemimpin yang baik pada umumnya memiliki orientasi dan tujuan jelas ke depan, baik tujuan jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang.

2.1.3. Budaya Organisasi

Pada umumnya budaya organisasi diterapkan oleh sebuah perusahaan atau instansi guna menciptakan hasil yang telah ditetapkan secara efektif. Budaya organisasi berawal dari sebuah kebiasaan dan cara umum untuk melakukan suatu pekerjaan yang menyangkut nilai, norma, kepercayaan dan bahasa yang dilakukan secara berulang – ulang dalam waktu yang relatif lama.

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai, kepercayaan, struktur, symbol, mitos, ideology yang tertanam didalam organisasi. Dalam organisasi (Asrunputri et al., 2020)

Budaya organisasi menurut (E. Haryati et al., 2014) adalah nilai bersama yang diyakini anggota organisasi, didalamnya terdapat inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah organisasi, dukungan manajemen, kontrol, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi.

Budaya organisasi dapat disimpulkan sebagai nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya di dalam suatu organisasi.

b. Faktor-faktor yang dipengaruhi budaya organisasi

- 1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(E. Haryati et al., 2014).
- 2) Kinerja Pegawai (Comercial & Pesqueros, 2014).
- 3) Komitmen Organisasi (Taurisa et al., 2001).
- 4) Kepuasan Kerja (Studi et al., 2008).
- 5) Motivasi Kerja (Penjajar et al., 2005).

c. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Edison (2016: 131) :

1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan. Anggota mendapatkan kepuasan atas pekerjaannya serta

berusaha untuk mengembangkan diri dan kemampuannya.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta inisiatif dan tidak selalu tergantung pada petunjuk pimpinan.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta anggota kelompok saling membantu, kemudian masing-masing anggota saling menghargai perbedaan pendapat.

4) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien. Anggota selalu mengutamakan kualitas dalam menyelesaikan pekerjaannya.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.4. Kepemimpinan Transformasional

a. Pengertian Kepemimpinan Transformasional

Robbins dalam Permatasari (2017:38) menjelaskan kepemimpinan transformasional adalah pemimpin yang menginspirasi para anggotanya untuk menyampingkan kepribadian mereka demi kebaikan organisasi.

Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan yang memotivasi karyawan untuk melakukan tugas dengan baik, sehingga visi dan misi organisasi dapat tercapai serta menimbulkan kesadaran karyawan untuk memandang masa depan organisasi dengan optimis (Hammad , 2017:5).

b. Faktor-Faktor yang dipengaruhi kepemimpinan transformasional

- 1) *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*(E. Haryati et al., 2014).
- 2) Motivasi (Mondiani, 2012).
- 3) Kinerja Karyawan (Mondiani, 2012).
- 4) Produktivitas Kerja (Pranata, 2018).
- 5) Perilaku Inovatif (NARDO et al., 2018).
- 6) Kepuasan Kerja (Kurniawati & Troena, 2013).

c. Indikator Kepemimpinan Transformasional

Menurut Moran dalam Suwandana (2017:14) indikator kepemimpinan transformasional adalah:

1) *Idealized influence*

Keyakinan diri yang dianggap baik dan kuat dalam menyampaikan tujuan dari seorang pemimpin transformasional

2) *Inspirational motivation*

Pemimpin transformasional mampu memberikan inspirasi pada pegawainya agar mencapai kemungkinan yang mungkin tidak terpikirkan sebelumnya.

3) *Intellectual stimulation*

Pemimpin transformasional harus mampu mengajak karyawan melihat perspektif baru yang mungkin dapat menjadi tujuan dalam sebuah organisasi.

4) *Individualized consideration*

Pemimpin transformasional, berpikir, merenung dan mengidentifikasi keperluan yang dibutuhkan para karyawannya sehingga karyawan merasa diperhatikan dan dipertahankan pada suatu organisasi tersebut.

2.1.5. *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai kontribusi pekerja lebih dari deskripsi kerja formal dan melibatkan beberapa perilaku, meliputi menolong orang lain, menjadi *volunnteer* (sukarelawan) untuk tugas-tugas ekstra, patuh terhadap aturan-aturan dan prosedur-prosedur di tempat kerja.

a. Pengertian *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut (Budihardjo, 2014) menjelaskan bahwa *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan suatu perilaku sukarela individu yang tidak secara langsung berkaitan dalam sistem pengimbalan namun berkontribusi pada keefektifan organisasi. Dengan kata lain, *Organizational Citizenship Behavior (OCB)* merupakan perilaku seorang karyawan yang bukan karena tuntutan tugasnya namun lebih didasarkan pada kesukarelaannya.

Pendapat lain dinyatakan oleh Garray dalam (Rahmayanti et al., 2014) *OCB* dijabarkan sebagai perilaku sukarela dari seorang pekerja untuk mau melakukan tugas di luar tanggung jawab atau kewajibannya demi kemajuan organisasi.

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi *OCB*

- 1) Kepribadian (D. N. Haryati, 2019).
- 2) Budaya Organisasi (Asrunputri et al., 2020).
- 3) Kepemimpinan Transformasional (I. Putri & Suwandana, 2016).

- 4) Komitmen Organisasi (Kurniawan, 2015).
- 5) Kepuasan Kerja (Lestari & Ghaby, 2018)
- 6) Kinerja Pegawai (Y. Putri & Utami, 2017).

c. Indikator *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*

Menurut Organ dalam (Saleem & Amin, 2013) indikator *OCB* antara lain:

- 1) *Altruism* yaitu membantu rekan kerja dalam melakukan pekerjaan.
- 2) *Conscientiousness* yaitu beres tentang kinerja dari prasyarat peran yang melebihi standar minimum, misalnya tidak absen di hari kerja.
- 3) *Civic virtue* yaitu bentuk perilaku dalam berpartisipasi dan menunjukkan sikap kepedulian terhadap kelangsungan hidup organisasi.
- 4) *Sportmansip* yaitu menunjukkan sikap bersedia untuk mentolerir kondisi tidak menguntungkan tanpa mengeluh.
- 5) *Courtesy* yaitu bentuk perilaku sopan dan sesuai peraturan sehingga mencegah konflik antar individu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang sudah dilakukan dan hasilnya menjadi acuan bagi penelitian selanjutnya guna mendukung dan memberikan gambaran untuk peneliti. Adapun penelitian terdahulu sebagai berikut :

Tabel 2.1.
Penelitian Terdahulu

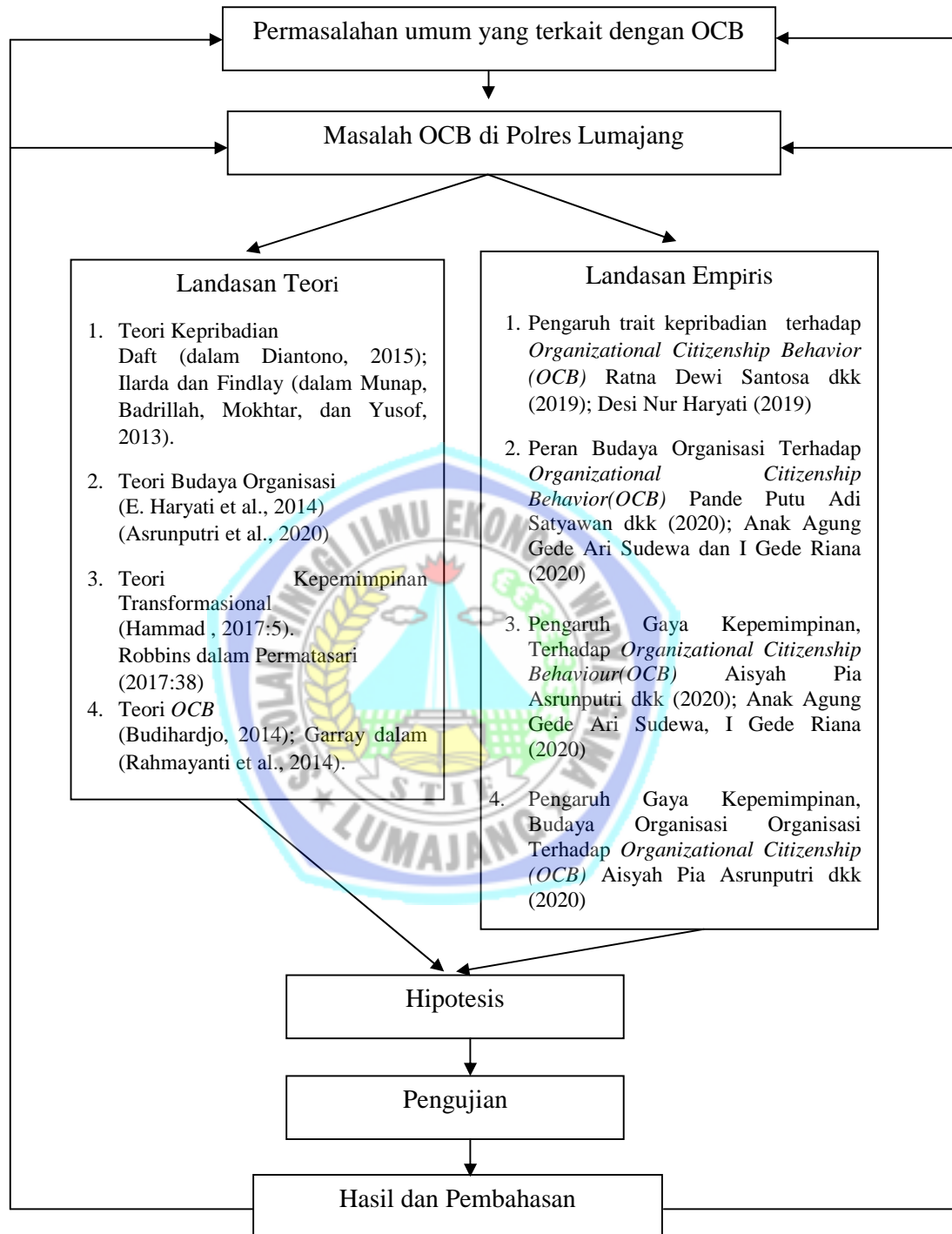
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Ratna Dewi Santosa dan Komang Rahayu Indrawati (2019)	Pengaruh trait kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Bali	a. Trait kepribadian (X1) b. kualitas kehidupan kerja (X2) c. <i>Organizational Citizenship Behavior (OCB)</i> (Y)	Terdapat pengaruh secara signifikan <i>trait</i> kepribadian dan kualitas kehidupan kerja terhadap <i>OCB</i>
2.	Desi Nur Haryati (2019)	Pengaruh Motivasi dan Kepribadian terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi	a. Motivasi (X1) b. Kepribadian (X1) c. <i>Organizational Citizenship Behavior, Budaya Organisasi</i> (Y)	Motivasi dan kepribadian menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap <i>OCB</i>
3.	Aisyah Pia Asrunputri, Edy Supriyadi, Lies Putriana (2020)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> Di Perusahaan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai <i>Mediating Variable</i> (Studi Kasus: Pt Evi)	a. Gaya Kepemimpinan (X1) b. Budaya Organisasi (X2) c. Iklim Organisasi (X3) d. <i>Organizational Citizenship Behaviour</i> (Y)	Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap <i>OCB</i>
4.	Pande Putu Adi Satyawan, I Gusti Bagus Honor Satrya (2020)	Peran Budaya Organisasi Memoderasi Pelatihan Hijau Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Pada Hotel Griya Santrian Sanur	a. Budaya Organisasi (X1) b. Memoderasi Pelatihan Hijau (X2) c. <i>Organizational Citizenship Behavior</i> (Y)	Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap <i>OCB</i>

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
5.	I Gusti Ayu Ambalika Putr , I Gusti Made Suwandana (2016)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap <i>Organizational Citizenship Behavior</i> Karyawan	a. Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) b. Kompensasi, (X2) c. Komitmen Organisasi (X3) d. <i>Citizenship Behavior</i> (Y)	Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komitmen Organisasi berpengaruh signifikan pada OCB.

Sumber : Data diolah 2021

2.3. Kerangka Pemikiran

Apabila tinjauan pustaka dan penelitian yang relevan sudah berhasil dirangkai secara cermat, tahap berikutnya adalah menyusun kerangka pemikiran. Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka berpikir dapat disajikan dengan bagan yang menunjukkan alur pikir peneliti serta keterkaitan antar variabel yang diteliti (Riduwan, 2018:25). Kerangka berpikir atau kerangka pemikiran juga menggambarkan alur pemikiran penelitian dan memberikan penjelasan kepada pembaca. Kerangka pemikiran ini disusun berdasarkan hasil pada telaah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah kepribadian, budaya organisasi, kepemimpinan transformasional dan *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.



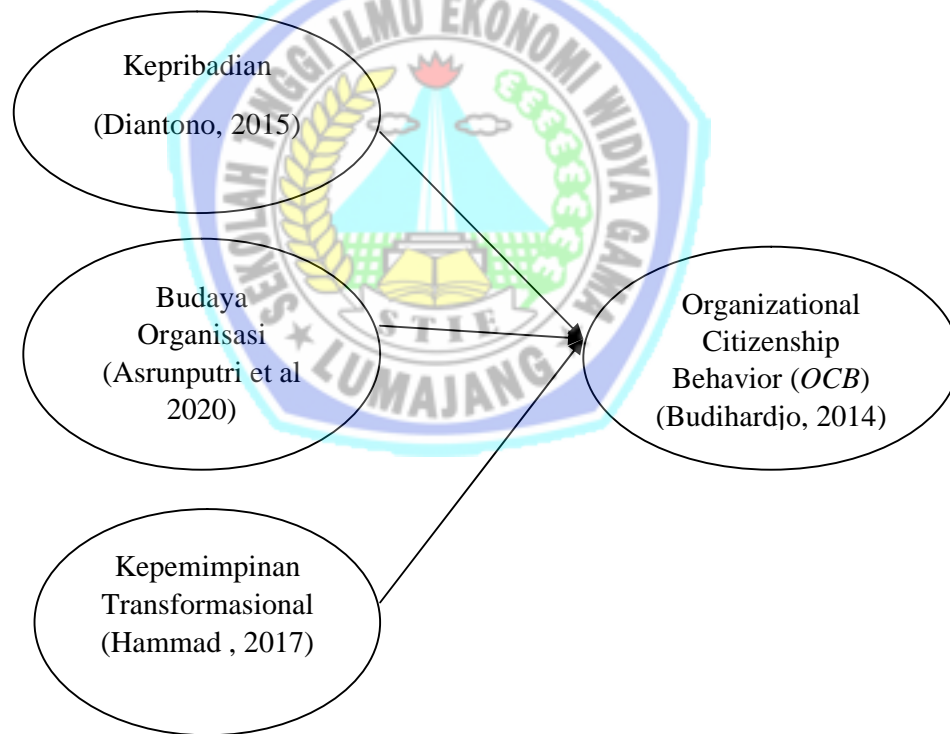
Gambar 2.1.
Kerangka Pemikiran

Sumber : Landasan Teori dan Landasan Empiris

2.4. Kerangka Konseptual

Berdasarkan latar belakang dan tinjauan pustaka, penelitian ini menggunakan beberapa faktor yang kemungkinan mempengaruhi *Organizational Citizenship Behavior*, sehingga dalam penelitian ini menggunakan kepribadian, budaya organisasi, dan kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen dan dihubungkan dengan *Organizational Citizenship Behavior* di Polres Lumajang sebagai variabel dependen.

Secara garis besar kerangka konseptual peneliti dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.2.
Kerangka Konseptual

Sumber : Landasan Teoritis dan Empiris

2.5. Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan hipotesis yang dinyatakan oleh peneliti. Pengertian hipotesis penelitian merupakan jawaban atau kesimpulan sementara atas permasalahan pada penelitian yang diyakini kebenarannya. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh peneliti sebagai berikut :

- H1 : Terdapat pengaruh kepribadian terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- H2 : Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.
- H3 : Terdapat pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap *Organizational Citizenship Behavior (OCB)*.

